



tous ensemble

Finistère

CHS-CT du lundi 29 juin 2015 09:30 à 17:00

Ordre du jour :

- Approbation des comptes rendus des 12 mai, 11 juin et 3 novembre 2014.
- Présentation actualisation du DUERP, bilan PAP 2014 et avis sur le PAP 2015 de la DDFIP 29
- Examen du budget CHS-CT 2015
- Présentation du DUERP et avis sur le PAP de la DIRCOFI Ouest
- Présentation du rapport du médecin de prévention année 2014 et des fiches de risques professionnels année 2015
- Présentation du nouveau guide Amiante
- Etude des fiches hygiène et sécurité, déclarations d'accident et fiches de signalement
- Calendrier des visites de CHS en 2015
- Questions diverses

Ce CHS-CT s'est ouvert à 9h30.

Déclaration liminaire CHS-CT 29 juin 2015

Les conditions de travail dans notre Administration, du fait de suppressions d'emplois irrationnelles n'en finissent plus d'être insupportables.

Irrationnelles parce que déconnectées de la réalité, de supposés gains de productivité

Irrationnelles parce-que générant des conditions de travail délétères

Irrationnelles parce-que découlant uniquement d'une logique d'obéissance à une commande politique ayant amenée nos Directeurs à franchir le Rubicon

Irrationnelle parce-que nos gouvernants et leur multiples relais ont toujours raison face à la réalité qui ne cesse de se tromper.

A ce propos de réalité et d'irrationnel, dans un contexte d'attaque constante de la fonction publique, il serait utile de comparer le volume d'effectifs de la fonction publique d'ETAT Française, et celle de notre Ministère en particulier, à notre illustre modèle Allemand. Sauf erreur on n'en entend pas parler..il y a peut être des surprises à découvrir.

Irrationnel parce-que nos dirigeants et Directeurs généraux qui ont porté au pinacle l'Administration des finances Française la saluant comme une des meilleures sinon la meilleure du monde n'ont de cesse que de détruire l'objet sacré de leur adulation..

Dans le monde du travail et dans notre administration la constante c'est l'intensification accélérée du travail, toujours plus avec moins et si cela ne va pas, pas de souci le management aura charge d'y remédier. Ne voit on pas se développer des groupes de travail conduits par des facilitateurs maniant avec brio les questions soufflées et les réponses attendues et refusant les questions..facilitateurs et manipulateurs.

Pour les représentants des personnels le mandat qui nous a été confié au CHS CT a comme corollaire la revendication de l'application du premier principe de prévention : éviter les risques.

Les représentants des personnels ont un rôle fondamental à jouer : enquête sur le terrain (partir de cas individuels pour prôner un traitement collectif) mener un droit d'alerte, analyser les risques organisationnels, se faire entendre des responsables locaux (tâche parfois ingrate) et cela bien au-delà de la simple participation à l'élaboration d'un plan de prévention car rappelons le, le document unique et le PAP sont de l'unique responsabilité juridique de l'employeur. Bien au-delà car un des rôles fondamentaux du syndicat consiste à analyser les risques pour construire des revendications.

A ce propos concernant les risques organisationnels un arrêt de la cour de cassation relatif à la société SNECMA est d'un intérêt majeur : l'employeur avait appliqué une réorganisation du travail malgré l'avis négatif du CHS et du comité d'établissement. La société a été condamnée au motif qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés.

Le PAP ne doit pas être un outil au service de la politique de restructurations mais un instrument d'amélioration des conditions de vie au travail de chacun.

Qui dans cette Direction et qui dans cette salle peut se targuer de ne sentir peser aucune menace pour sa santé. A ce titre rappelons la définition de la santé donnée par l'OMS en 1947 « la santé est un état de complet bien être physique, mental et social ne consistant pas seulement en une absence de maladie »

Arrêtons de nous épuiser, nous nous perdons de vue dans cette ivresse collective où la vie tend de + en + à se restreindre à ne plus être que la vie au travail et ce dernier à ne plus être qu'un facteur d'aliénation.

Aujourd'hui cette folie détruit ce qui fait la richesse, l'humanité de tant de femmes et d'hommes.

Le burn-out ce syndrome d'épuisement professionnel croit à un rythme exponentiel : ses symptômes se traduisent par un sommeil non réparateur, une fatigue chronique, une perte de goût pour le travail, par la prise de psychotropes et par des addictions diverses.

Ses causalités communes résident bien trop souvent dans des facteurs organisationnels, évidemment une intensification du travail parfois sans temps mort à des durées de travail excessives et aussi parfois à un management visant à isoler les salariés en brisant les collectifs d'appartenance.

Avant d'arriver au burn out on croise le burn in qui signifie qu'on ne sait plus dire non.

Pour lutter contre ces fléaux il faut sortir de l'individuel pour aller vers le collectif. Les collectifs de travail doivent être préservés. Le travail c'est travailler avec les autres et aussi en termes de recherche de sens rendre visible ce qui est invisible. Trop d'entre-nous à l'issue d'une journée de travail éreintante ont le sentiment que rien de ce qu'ils ont accompli dans la journée ne sera reconnu par leur hiérarchie.

Cette dernière s'inscrivant dans la démarche stratégique afin de rendre le plus visible possible ce qui cadre avec la démarche stratégique et s'attachant à maintenir dans l'invisible des tâches multiples liées entre autres à la gestion, à la réception téléphonique et physique afin de mieux nier la réalité du poids de ces tâches qui demeurent un frein au développement de la démarche stratégique.

Les représentants au CHS-CT siègent au sein d'une instance amenée à traiter de situations préoccupantes, parfois graves, et rien ne nous invite à penser que les choses aillent en s'améliorant.

La CGT 29 au travers des ses nombreuses visites de service et contacts avec les collègues vous fait part, Madame la présidente de sa profonde inquiétude face à la montée rapide d'un réel désarroi psychologique parmi les personnels.

La CGT Finistère redoute qu'un jour des conséquences de situations graves ne trouvent des développements en dehors du strict cadre de notre administration, nous le redoutons car cela signifiera que des faits graves se seront produits.

Pour un tel cas de figure des demandes de pièces justificatives peuvent être demandées au CHS-CT, des demandes d'explication nécessitant la consultation d'une historique. Nous pouvons avoir à initier des enquêtes face à la montée de comportements parfois suicidaires.

La justice peut nous demander communication de PV. Au sens du code du travail, et pour tous les inspecteurs du travail, le PV est un acte juridique qui engage le président du CHSCT. En cas de litige, c'est ce document que le juge demande et sa non-production est par ce dernier qualifiée de délit d'entrave.

Nous vous rappelons donc, Madame la présidente, que le respect du règlement relève par son article 10 de votre responsabilité.

Nous pouvons comprendre les difficultés liées aux charges qui incombent aux uns et aux autres mais un mandat nous a été confié. Dans cette instance où nous représentons les personnels pour les questions de santé et sécurité au travail nous n'avons pas le droit d'accepter l'absence de PV. Le dernier CHS s'est déroulé le 24 mars et nous sommes le 29 juin. Le précédent CHS-CT garde donc encore à cette date un caractère immatériel. Alors encore une fois, dans un esprit de constructif, nous vous faisons part de notre préoccupation ne doutant pas un instant que vous y associerez en tant que présidente d'un comité où nous n'évolueront pas de façon empirique avec nos propres arrangements.

Approbation des comptes rendus des CHS-CT des 12/05, 11/06 et 03/11/2014:

Dans un premier temps (déclaration liminaire), nous avons rappelé à nouveau le caractère essentiel des procès-verbaux, rappelant que ceux-ci ne sont pas de simples comptes-rendus mais de véritables actes juridiques dont la justice peut se saisir pour statuer. La situation des services saignés par les suppressions

d'emplois génère une croissance exponentielle de la souffrance au travail.

La CGT s'est abstenue lors du vote d'approbation de ces comptes rendus, arguant que ceux-ci ne pouvaient constituer des procès verbaux, compte tenu du délai de restitution (plus d'une année pour certains).

En effet, ceux-ci doivent être examinés normalement dans le mois qui suit le CHS-CT ou tout au moins au début du suivant, après visa des OS. Nous avons jugé utile de rappeler à la présidente, Madame Py, que l'article 10 du règlement intérieur du CHS CT lui attribuait la charge de veiller à l'application de ce règlement.

Présentation actualisation du DUERP, bilan PAP 2014 et avis sur le PAP 2015 de la DDFIP 29 :

Il a été rappelé que le DUERP a été actualisé cette année, suite aux remontées de doléances de certains services (9 au total), tous les chefs de service ont cependant été sollicités.

Le groupe de travail a ensuite exploité le document unique départemental, servant de base au programme d'action de prévention 29.

La CGT a souligné que le recensement a été fait à minima et que la part faite aux questions relatives aux Risques Psycho-sociaux n'était pas fidèle à la réalité du terrain car tellement convenue en faisant reposer la solution sur la mise en œuvre accentuée du « dialogue social » par les cadres de proximité.

Après un rappel sur la nouvelle approche du DUERP (actualisation), Madame Py a affirmé qu'avec des moyens humains et budgétaires en constante diminution, l'allègement des tâches liées aux simplifications et la recherche de productivité dans ce contexte étaient la solution.

La CGT a dénoncé tout ce qui était du visible et de l'invisible : tout ce qui n'est pas quantifiable et non soumis à des indicateurs (téléprocédures, .réception, auto-entrepreneurs, téléphone courriels)

PLAN ANNUEL DE PREVENTION 2015 :

Pas de nouvelles actions prioritaires mais reprise d'actions non menées à terme ou plus pertinentes à mener.

Ainsi, le risque routier est mis à nouveau en avant, ce risque perdurant.

Les formations hygiène et sécurité répondant à ces besoins sont à nouveau organisées.

La préconisation de conférences téléphonées est évoquée par Madame Bouvet pour éviter des déplacements inutiles.

Le risque d'agression des agents veut tendre à un niveau 0, pour cela sont évoqués la diminution des seuils de paiements en espèces et la renégociation des contrats de transports de fonds.

Le projet de programme de sécurité sur Brest et sur Quimper (sécurisation dans les étages)

n'a pour l'instant pas été retenu au niveau national et ne peut donc faire l'objet d'un financement.

Le travail dans un environnement bruyant, autre point évoqué dans le PAP, bilan des casques positif sauf pour les services des Impôts de particuliers de Brest qui ne semblent pas satisfaits.

Enfin la complexité du travail figure sans surprise dans le PAP .

L'organisation du travail doit être précise dans les cas de réorganisation en interne, le rôle des chefs de service n'est pas simple mais un nécessaire débat contradictoire est un préalable à mettre en œuvre.

Dans filière gestion publique, des ateliers d'échanges de bonnes pratiques sont mis en place.

La CGT Finances publiques dénonce à nouveau le visible et l'invisible (tout ce qui n'est pas quantifiable, ou plutôt non quantifié par des indicateurs et qui représente l'essentiel d'une journée de travail) qui amène l'agent insidieusement vers un déni de son travail et une constante insatisfaction dans sa manière de servir qui n'est pas reconnue par sa hiérarchie...le PAP qui relève de l'unique responsabilité de la Directrice doit constituer un outil au service des agents et non un instrument au service des restructurations par la

mise en avant, comme seule réponse aux risques psychosociaux, de changement d'organisation..réorganisation, fusions..restructurations...

La CGT et les trois autres OS rédigent l'avis suivant : le CHS-CT déplore que le plan annuel de prévention n'apporte pas de réponses concrètes face à la croissance exponentielle des risques psycho-sociaux.

La solution consistant à renvoyer le traitement de la complexité du travail sur la responsabilité des seuls chefs de service est disproportionnée, avec des moyens humains en constante diminution.

Il est nécessaire d'établir un plan de prévention tendant à éliminer les risques.

DUERP DIRCOFI

Monsieur Mace rappelle que ce DUERP est présenté dans 12 CHS-CT.

Un groupe de travail a été créé spécifiquement sur les Risques Psycho-sociaux ; mesures proposées : stages gestion des conflits obligatoires pour les vérificateurs, stages audit de conduite (stages individuels) formations spécifiques des chefs de service sur les RPS, transmission des fiches de signalements, développement de temps de paroles sur les difficultés et développement du tutorat .

Toutes ces mesures proposées vont être évaluées en 2015.

Pour la CGT, nous avons demandé en termes de prévention des risques psychosociaux communication du résultat des mesures de prévention proposées afin de pouvoir juger de leur efficacité.

QUESTIONS DIVERSES

Budget :

le budget présenté n'a pas appelé de remarques négatives de notre part, nous avons donc voté favorablement à l'exception d'une ligne relative à l'amélioration de l'installation et du positionnement des agents d'accueil d'un montant conséquent au libellé trop imprécis. Notre vote sur ce point étant suspendu à l'apport de plus amples précisions.

Morlaix :

sur ce sujet..nous avons interpellé la Directrice sur la brutalité des annonces faites sur place le lundi 22 juin concernant le service enregistrement et la FI

Nous lui avons rappelé la première demande intersyndicale formulée suite à l'incendie de l'HDF de Morlaix le 19 septembre dernier : le collectif de travail qui souffre ensemble de cette agression doit être intégralement maintenu sur ce site. Cette demande a été transmise au Ministre Christian Eckert et Directeur général Bruno Parent lors de leur venue sur le site à l'automne dernier.

Morlaix est un site emblématique, la déléguée interrégionale ne disait t-elle pas qu'un retrait du service public sur place serait le pire signal envoyé aux incendiaires !!!

Madame Py reproche clairement aux OS d'avoir décliné sa proposition de rencontre informelle en avril dernier. Nous avons cru bon pour la CGT de lui confier notre point de vue..Une rencontre informelle n'est jamais pour un Directeur l'occasion de convier les « partenaires sociaux » à un thé dansant ..Par expérience nous savons qu'il s'agit là, en dehors des instances officielles, du mode opératoire privilégié par les Directeurs pour annoncer des mauvais coups, tout en comptant sur les OS pour préparer, par la suite, le terrain, psychologiquement, auprès des agents.

Les Directions envisagent toujours les réactions des personnels selon les trois phases suivantes : inquiétude, colère puis résignation et donc normalisation. Le tout pour chaque Direction consiste à manœuvrer habilement, dans son engagement, lors de ces 3 phases en tentant d'utiliser les représentants des personnels comme des satellites de la division des ressources humaines.